

การประเมินความจำเป็นในการกำหนดวัตถุประสงค์

● นำเสนอเมื่อ 13 ส.ค. 2550

การประเมินความจำเป็นในการกำหนดวัตถุประสงค์ (Assessing Needs to Identify Instructional Goal (s))

โดย...สุวิทย์ บึงบัว

นิติตปริญาเอก เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ในกระบวนการเรียนการสอนนั้นจุดสำคัญที่จะบ่งชี้ความสำเร็จจากการเรียนการสอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ซึ่งจะเป็นทิศทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ วิธีการสอน รวมไปถึงการวัดผล ประเมินผล อันเป็นตัวบอกถึงประสิทธิภาพของการเรียนการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้สามารถกำหนดได้ 2 วิธี คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นไปที่ตัวเนื้อหา โดยให้ผู้เรียนได้รับรู้ เข้าใจเนื้อหา เน้นการสื่อสารระหว่างผู้เรียนและผู้สอนให้เขาใจตรงกัน การกำหนดวัตถุประสงค์แบบนี้ได้รับความนิยมมายาวนานตั้งแต่อดีต และในปัจจุบันก็ยังได้รับความนิยมอยู่เสมอ

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นไปที่ด้านเทคโนโลยี โดยให้ผู้เรียนได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ ซึ่งนี่คือแบบการเรียนรู้แบบใหม่มักจะใช้วิธีการกำหนดวัตถุประสงค์แบบนี้มากกว่าแบบแรก เพราะวิธีการนี้เป็นการค้นหาปัญหา และหาวิธีการแก้ปัญหา เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ลั้พฐุและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้เรียน หรือกระบวนการเรียนการสอน นักออกแบบการเรียนการสอนจะต้องมีส่วนร่วมในการประเมินและวิเคราะห์ถึงปัญหาในกระบวนการของระบบ การค้นหาสาเหตุของปัญหารวมไปถึงการหาทางออกในปัญหาที่ค้นพบ ซึ่งจะเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกาเรียนการสอน และส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการเรียนรู้ด้วย

สิ่งที่เป็นปัญหาในกระบวนการเรียนการสอน คือ การจัดการความรู้ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ การแก้ไขปรับปรุงจะเกิดขึ้นในขั้นตอนการประเมินผล ดังนั้นการกำหนดจุดมุ่งหมายจึงต้องมุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนให้สามารถทำตามที่ออกแบบได้ ระบบการเรียนการสอนต้องออกแบบให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ พัฒนาทักษะได้ และเป็นพื้นฐานในการเรียนระดับสูงต่อไป

ตัวอย่าง 1 บริษัทแห่งหนึ่งต้องการเปลี่ยนระบบการทำงานจากแบบนั่งโต๊ะทำงานในสำนักงานทั่วๆ ไป มาใช้ระบบคอมพิวเตอร์ทั้งหมด จึงวางแผนวิธีการทำงานดังนี้

1. การหาช่างเทคนิคเข้ามาทำงานในบริษัท ซึ่งเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานมากขึ้น
2. การคัดเลือกบุคลากรที่มีอยู่ในสำนักงานอยู่แล้ว เข้ารับการฝึกฝน อบรม

จากวิธีการทำงานทั้ง 2 วิธีดังกล่าว วิธีที่ 2 ประสบผลสำเร็จในการทำงานมากกว่าวิธีแรก เพราะวิธีที่ 1 นั้นเป็นการแก้ปัญหาภายนอก มิใช่ปัญหาที่เกิดจากองค์กร บุคลากรที่มีอยู่ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ แต่มีช่างเทคนิคคอยช่วยเหลือตลอดเวลา เป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณและบุคลากร นอกจากนี้ยังทำให้เกิดปัญหาระหว่างบุคคลได้อีกด้วย ส่วนวิธีที่ 2 นั้นเป็นการแก้ปัญหาภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากรเป็นการสร้างคุณค่าให้กับพนักงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานที่มีความสุข ความขัดแย้งระหว่างบุคคลจึงลดน้อยลง ดังนั้นในกระบวนการเรียนการสอนการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจริงจึงเป็นการแก้ปัญหาที่มีคุณค่ามากกว่าการนำปัจจัยภายนอกเข้าช่วยในการแก้ปัญหา ดังเช่นตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่าง 2 โรงเรียนแห่งหนึ่งต้องการให้นักเรียนสอบผ่านเกณฑ์ให้ได้ 95% ซึ่งเกณฑ์เดิมที่มีอยู่คือ 85% จึงคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาดังนี้

1. ผู้บริหารให้ครูไปเรียนคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาศักยภาพครู
2. จ้างครูเก่งๆ จากที่อื่นมาสอนนักเรียนเพิ่มเติม
3. เปลี่ยนรูปแบบการสอบ โดยให้นักเรียนทุกคนได้ใช้คอมพิวเตอร์ในการเรียนการสอน

จากวิธีการทั้ง 3 แบบ ปรากฏว่าไม่มีวิธีใดจะช่วยให้สัมฤทธิ์ผลตามเกณฑ์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนการสอน เมื่อนักออกแบบการเรียนการสอนเข้ามาวิเคราะห์ปัญหา จึงทำให้ทราบว่าการแก้ปัญหาดังกล่าวไม่สัมฤทธิ์ผลเพราะไม่ได้หาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง คำแนะนำที่ทางโรงเรียนได้รับคือ สิ่งที่โรงเรียนต้องการให้นักเรียนเป็นจริงๆ คืออะไร ทักษะอะไรบ้างที่นักเรียนสอบตก ให้โรงเรียนค้นหาสาเหตุให้พบ การจ้างครูพิเศษมาสอนไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาดังกล่าวได้ การแก้ปัญหาคงต้องแก้ไปที่จุดๆ นั้นประสบปัญหาจริงๆ

Concept

การออกแบบการเรียนการสอนจำเป็นต้องมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นแนวทางในการหาวิธีการในการปรับปรุงพัฒนา เช่น การทำงานในองค์กรจำเป็นต้องมีหัวหน้าแผนกเพราะวิเคราะห์ถึงปัญหาที่จะสะท้อนออกมาจากการทำงานของพนักงานแผนกต่างๆ ปัญหาบางอย่างสามารถแก้ไขได้โดยความช่วยเหลือจากฝ่ายฝึกอบรมซึ่งมีหน้าที่ในการวิเคราะห์ปัญหา

และหาแนวทางแก้ปัญหา ตัวอย่างการวิเคราะห์เช่น

Should ----- สิ่งที่เราควรจะทำ

Is ----- สิ่งที่เป็นอยู่

การจะมองเห็นปัญหาต้องมีการวิเคราะห์ตนเองก่อน ซึ่ง Should และ Is นั้นมีความหมายต่างกันและมุมมองต่างกันหากวิเคราะห์ให้ดีก็จะพบช่องว่างเกิดขึ้นระหว่าง 2 คำนี้ นั่นคือ “ความต้องการ” ผลจากการวิเคราะห์พฤติกรรม ทัศนคติแล้วจะอธิบายถึงปัญหาและความคลุมเคลวที่เกิดขึ้นซึ่งจะบ่งบอกถึงพฤติกรรมของคน หลักฐาน สาเหตุ และอาจจะพบวิธีการแก้ปัญหาได้ในตัวเอง

Robinson Model ได้อธิบายการวิเคราะห์การพฤติกรรมเพิ่มเติม คือ

รวบรวมข้อมูล -----> หาความจำเป็น -----> วิธีการ

จาก Model ดังกล่าวจะเห็นว่ารวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนแรกที่ต้องกระทำ เพราะจะแสดงให้เห็นถึงสภาพการณ์ เมื่อนำมาวิเคราะห์จะคนพบปัญหาเบื้องต้น เมื่อหาความจำเป็นออกมาได้ก็จะพบความต้องการที่แท้จริงในระบบ จากนั้นจึงจะสามารถกำหนดวิธีการอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาต่างๆ ที่วิเคราะห์ออกมาจากเบื้องต้น ดังนั้นการหาความจำเป็น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการออกแบบการเรียนการสอน ในอดีตนั้นใช้วิธีการสำรวจแล้วกำหนดวิธีการต่างๆ ขึ้นมา ปัจจุบันใช้วิธีการหาความจำเป็นหลายวิธี บางครั้งต้องอาศัยการวิจัยจึงจะค้นพบความจำเป็นที่แท้จริง “การหาความจำเป็น” จึงเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการออกแบบการเรียนการสอน

การกำหนดเป้าหมายบทเรียนให้ชัดเจน

Mager

ได้กล่าวว่าเป้าหมายในการออกแบบการเรียนการสอนส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นนามธรรม ดังนั้นหากออกแบบการเรียนการสอนไม่สามารถหาวิธีการวัดผลได้ชัดเจน ส่วนมากแล้วจะวัดผลการเรียนโดยนำความสำเร็จในการเรียนเป็นเกณฑ์ในการวัดผล วิธีการกำหนดเป้าหมายของการเรียนการสอนจึงมีข้อที่ต้องพิจารณาถึง ดังนี้

1. เป็นสิ่งต่างๆ ที่บุคลากรในหน่วยงานต้องสามารถทำได้
2. การเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่ไม่รู้ ไม่เข้าใจ ไม่รู้ว่าทำไมต้องทำหรือต้องมี
3. ตรวจสอบเป้าหมายแต่ละข้อที่กำหนดขึ้น ว่าจำเป็นหรือไม่

หรืออาจจะไม่จำเป็นต้องทำเลย
ซึ่งเป็นข้อพึงระวังที่นักออกแบบการเรียนการสอนต้องพิจารณาให้ครอบคลุม

ผู้เรียน, เนื้อหา, เครื่องมือ

ในกระบวนการเรียนการสอนมีองค์ประกอบสำคัญ 3
ประการซึ่งไม่อาจขาดอย่างใดอย่างหนึ่งได้ ดังนี้

1. ผู้เรียนคือใคร ----- ต้องการเรียนอะไร
2. เนื้อหาเป็นอย่างไร ----- มีประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างไร
3. เครื่องมือที่ใช้มีอะไรบ้าง ----- ตอบสนองต่อผู้เรียนมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ที่ดีต้องสามารถตอบสนอง ดังนี้

1. ผู้เรียนจะได้รับความรู้อะไรบ้าง
2. ความรู้ที่ได้รับจากเนื้อหามีอะไรบ้าง
3. การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้อย่างไรบ้าง
4. เครื่องมือตอบสนองต่อผู้เรียนอย่างไรบ้าง

เกณฑ์ในการตั้งวัตถุประสงค์การเรียนการสอน

1. สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองผู้เรียนตามความต้องการ ได้หรือไม่
2. การยอมรับ การปฏิบัติตาม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนรู้ จริงหรือไม่
3. ผู้เรียนมีความพร้อม ในการเรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

ข้อพึงระวังในการตั้งวัตถุประสงค์การเรียนการสอน

- นักออกแบบการเรียนการสอนต้องมีความมั่นใจว่าผู้เรียนมีความพร้อมจริงในการออกแบบแต่ละเนื้อหา
- เป็นการยากที่จะบอก กำหนดระยะเวลาที่สำเร็จในการเรียนได้
- นักออกแบบการเรียนการสอนต้องออกแบบให้ยืดหยุ่น ในระยะเวลาต่างๆ ได้
- นักออกแบบการเรียนการสอนต้องคำนึงถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น โดยดูลักษณะเฉพาะของโรงเรียนนั้นๆ
- ในการออกแบบการเรียนการสอนจะต้องมีการ Try Out

มีเซ่นั้นแล้วจะประสบความสำเร็จเฉพาะกลุ่มคนเล็กๆ เท่านั้น

- ในการออกแบบการเรียนการสอนจะต้องอาศัยทีมในการทำงาน
ไม่สามารถทำตามลำพัง

เช่น ผู้เชี่ยวชาญศาสตร์สาขาต่างๆ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นต้น